

**10 ans de Loi sur l'équité salariale au Québec :
Un héritage collectif à faire fructifier au bénéfice de toutes les travailleuses du
Québec!**

**Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail sur le rapport du ministre
du Travail « La Loi sur l'équité salariale : un acquis à maintenir »**

Par

**Regroupement provincial des maisons d'hébergement et de transition pour femmes
victimes de violence conjugale**

Janvier 2008

Présentation de l'organisme

Le Regroupement provincial des maisons d'hébergement et de transition pour femmes victimes de violence conjugale compte 48 maisons membres réparties dans 16 des 17 régions du Québec.

Il vise la prise de conscience collective de la problématique des femmes et des enfants victimes de violence.

Créé en 1979, le Regroupement a pour mission :

- de sensibiliser la population à la violence conjugale et de l'informer de l'existence des ressources;
- de représenter ses membres, les maisons d'aide et d'hébergement, devant les instances publiques et gouvernementales;
- d'assurer une réflexion et une formation continues chez les intervenantes en maison.

Pour l'année 2006-2007, les statistiques recueillies dans 42 des 48 maisons membres indiquent qu'elles ont hébergé 2 916 femmes et 2 396 enfants pour une durée moyenne de 25,8 jours. Et c'est sans compter les femmes et les enfants qui ont reçu des services autres que l'hébergement (consultations externes, échanges avec thèmes, accompagnement, suivi post-hébergement, etc.).

C'est à partir de l'expérience de ces femmes et de ces enfants, et de celles des intervenantes des maisons qui les accompagnent dans leurs démarches, que le Regroupement prend position sur l'ensemble des sujets sur lesquels il est interpellé.

Depuis sa fondation, il s'est donné comme mandat de susciter des changements sociaux en profondeur afin de travailler à l'élimination progressive de la violence conjugale. Pour réaliser ce projet, il a régulièrement interpellé les gouvernements canadien et québécois.

Depuis le départ, les femmes engagées dans les maisons d'hébergement voient clairement que les inégalités, notamment sur les plans de l'éducation, de l'accès à l'emploi, de la capacité juridique, de l'autonomie économique; des questions liées au mariage et à la famille et sur le plan des

modèles socioculturels mettent les femmes dans une situation de vulnérabilité face à la domination que les hommes peuvent décider d'exercer sur elles. Il ne suffit pas d'offrir hébergement et soutien aux femmes pour leur permettre de se soustraire à la violence. Il faut éliminer d'autres obstacles liés à ces inégalités.

Le Regroupement appuie également ses réflexions et recommandations sur divers instruments nationaux et internationaux qui ont été ratifiés par le Québec, notamment la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*, la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (CÉDEF)¹ et du *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* (PIDESC).

Le Regroupement et l'équité salariale

Comme bien d'autres groupes de femmes, les femmes engagées au sein du Regroupement constatent comment la pauvreté limite les choix des femmes. C'est pourquoi il soutient et revendique toute mesure apte à améliorer la sécurité économique des femmes et la pleine reconnaissance de leur travail.

Les maisons d'hébergement membres du Regroupement sont non seulement des dispensatrices de services pour les femmes et enfants violentés, mais ce sont aussi des employeurs qui embauchent exclusivement des femmes. Employeurs qui pour la plupart étaient visés par la Loi sur l'équité salariale. En fonction de leurs valeurs féministes, ils étaient naturellement disposés à procéder à l'exercice d'équité salariale. Nous avons cependant dû attendre que la Commission de l'équité salariale donne des balises pour les emplois sans comparateurs masculins.

Dès que cela a été disponible, nous nous sommes associées au Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) afin d'offrir du soutien à nos membres pour la réalisation de leur exercice d'équité salariale. Ainsi, chacune des maisons qui le souhaitaient a pu participer à une formation et recevoir un accompagnement pour réaliser cet exercice attendu depuis longtemps par les travailleuses. Nous avons également encouragé nos membres à déléguer à cette formation une représentante de leur conseil d'administration, une gestionnaire (coordonnatrice ou directrice) et une membre de l'équipe de travail. Il importait pour nous que toutes les parties

¹ Le Canada a ratifié la CÉDEF le 10 décembre 1981. Le 18 octobre 2002, il signait également le Protocole facultatif à cette convention qui permet aux victimes de violations de cette convention dans leur pays de dénoncer la situation auprès du Comité sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes

concernées soient au fait et comprennent bien, à la fois les enjeux, mais aussi les outils utilisés pour procéder à l'évaluation de chacun des postes dans une perspective d'équité salariale. Dans les prochaines semaines, nous procéderons à l'évaluation des résultats de l'équité salariale dans les maisons, à la fois sur le plan de l'équité salariale avec d'autres secteurs d'emplois, mais aussi de l'équité interne entre les différents postes existants dans les maisons (intervenantes auprès des femmes, intervenantes jeunesse, responsable du soutien technique, secrétaire administrative, etc.). Toutefois, nous pouvons d'ores et déjà affirmer que la majorité de nos membres ont apprécié les outils proposés par le CIAFT et l'encadrement fourni dans le cadre de cette démarche.

C'est ainsi en toute solidarité avec les femmes travaillant dans d'autres secteurs que nous déposons aujourd'hui ce mémoire.

Introduction

En novembre 2006, dix ans après l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale (ci-après LÉS) le ministre du Travail a déposé, conformément à la Loi sur l'équité salariale, son rapport sur la mise en oeuvre de la Loi. Le rapport *La Loi sur l'équité salariale : un acquis à maintenir* propose également des voies de développement.

Nous remercions la Commission de l'économie et du travail de son invitation. La défense des droits des femmes au travail en général et plus particulièrement leur droit à l'équité salariale font partie des valeurs sociales des Québécoises et des Québécois auxquelles nous adhérons.

Bien que nous soyons fières de célébrer les 10 ans de cette Loi parmi les plus progressistes en la matière, il importe cependant de rester lucides et réalistes puisqu'il est maintenant temps d'envisager son avenir.

Au-delà de la couverture médiatique entourant le règlement en équité salariale du secteur public et parapublic, qui pourrait nous porter à croire que l'équité salariale est une question réglée, le rapport du ministre du Travail nous ramène cependant à la réalité voulant qu'encore aujourd'hui, près de 50% des entreprises privées n'ont pas encore terminé leurs travaux et une bonne partie de celles-ci ne les ont même pas débutés. De plus, notre organisme se préoccupe grandement de

certaines dispositions de la LÉS qui limitent son application dans les milieux non syndiqués. À ces employeurs, il est temps d'envoyer un message clair leur rappelant que l'équité salariale est un droit fondamental de toutes les travailleuses qu'ils se doivent de respecter.

Liste des recommandations de notre organisme :

Sur le rôle de la Commission de l'équité salariale auprès des non-syndiquées

ATTENDU QUE : la Loi sur l'équité salariale institue quatre régimes d'application distincts qui n'octroient pas les mêmes droits selon que les travailleuses soient syndiquées ou non et que cela affecte la capacité des travailleuses à jouir pleinement de leur droit en équité salariale, nous souhaitons :

- Que la Commission continue son travail de collaboration avec des organismes en lien avec les travailleuses non syndiquées afin de les former à la LÉS.**
- Qu'une structure d'appui indépendante soit créée afin de guider les travailleuses, de les aider à comprendre le programme d'équité salariale en vigueur chez leur employeur, et d'appuyer les salariées lorsqu'elles déposent une plainte à la CÉS.**
- Que la Commission intensifie ses vérifications auprès des entreprises et des secteurs où se trouvent les travailleuses non syndiquées.**
- Que les recommandations du Comité pour les travailleuses non syndiquées mis en place par la Commission soient intégrées dans le plan stratégique de la Commission de l'équité salariale.**

Sur les pouvoirs de la Commission de l'équité salariale

ATTENDU QUE : l'équité salariale n'est pas une simple norme du travail et que son application requière une approche et une expertise particulières comme celles développées par la Commission de l'équité salariale du Québec, nous demandons à ce que :

- Que la Commission de l'équité salariale ainsi que ses responsabilités décisionnelles et administratives soient maintenues et que lui soient accordées les ressources nécessaires pour appuyer les entreprises dans leur démarche, pour vérifier les exercices et pour assurer que l'ensemble des travailleuses du Québec puisse enfin atteindre l'équité en matière salariale.**
- Que la Commission continue et intensifie son programme de vérification auprès des entreprises.**

→ Que la Commission de l'équité salariale ait le droit d'intervenir comme partie à part entière devant la Commission des relations du travail dans les recours déposés en vertu de l'article 104 de la Loi.

Sur le maintien de l'équité salariale dans les entreprises

ATTENDU QUE : La Loi sur l'équité salariale (ci-après LÉS) ne prévoit aucun mécanisme pour assurer le maintien de l'équité salariale dans les entreprises après la démarche prévue à la Loi.

Nous appuyons les recommandations du CIAFT à l'effet :

→ Que la Loi prévoit un examen périodique, à tous les 4 ans à compter de 2008, de la structure salariale de chaque entreprise assujettie, afin d'assurer que cette structure demeure exempte de biais discriminatoires et que les principes d'équité salariale soient toujours respectés.

→ Que la Loi prévoit l'affichage du bilan de cet examen périodique et de son contenu.

→ Que la Loi prévoit la possibilité pour les personnes salariées et les associations accréditées de contester auprès de la Commission les résultats figurant à cet affichage dans les 120 jours suivant ce dernier.

Sur les entreprises de 10 personnes salariées et plus toujours non assujetties à la LÉS

ATTENDU QUE : le droit à l'équité salariale est un droit fondamental et que la LÉS vise à rejoindre le plus de travailleuses possible, nous demandons :

→ Que la Loi soit modifiée de façon à ce que les entreprises non assujetties qui maintiennent pendant un an une moyenne de 10 personnes salariées ou plus soient assujetties à la Loi le 21 novembre de l'année suivante.

→ Que la Loi précise qu'une entreprise dont la taille aurait changé depuis la fin de son exercice doit, pour le maintien de l'équité salariale, s'acquitter des obligations incombant à cette catégorie d'entreprise.

Sur l'absence de reddition de comptes

ATTENDU QUE : l'application de la LÉS repose sur les employeurs et que les travailleuses non syndiquées n'ont que très peu de moyen pour surveiller la bonne application de la Loi au sein de leur entreprise, nous demandons :

→ Que chaque entreprise soit tenue de faire parvenir à la Commission un rapport ou au moins une copie des affichages prévus à la Loi.

→ Que chaque employeur soit tenu d'acheminer systématiquement et personnellement, à chaque personne salariée, toutes les données nécessaires leur permettant de déterminer si leur droit à l'équité est bien respecté.

Sur les affichages prévus à la LÉS

ATTENDU QUE : l'affichage est le seul mécanisme prévu à la LÉS visant à permettre aux travailleuses de surveiller l'application de la LÉS au sein de leur entreprise, nous demandons :

→ Que l'affichage dans les entreprises comptant entre 10 à 49 personnes salariées comprenne les mêmes informations que les deux affichages requis pour les entreprises de 50 personnes salariées et plus, soit les résultats de l'évaluation des catégories d'emplois, de leur comparaison, de l'estimation des écarts salariaux, du calcul des ajustements salariaux et des modalités de versement des ajustements salariaux.

→ Que la Loi précise que l'affichage doit être d'une durée minimum de 30 jours, peu importe la taille de l'entreprise.

Sur les programmes distincts

ATTENDU QUE : La Loi sur l'équité salariale permet l'établissement de programmes distincts et que ceux-ci sont susceptibles d'avoir des effets discriminatoires en vertu de la LÉS, nous demandons :

→ Que la Commission de l'équité salariale encadre davantage la question des programmes distincts.

→ Que la Commission de l'équité salariale aie un droit de regard sur les programmes distincts et qu'elle aie le pouvoir de déterminer si le ou les programme(s) distinct(s) en place ont des effets discriminatoires en vertu de la LÉS.